

A1 19 147

A2 19 58

URTEIL VOM 20. MÄRZ 2020

**Kantonsgericht Wallis
Öffentlichrechtliche Abteilung**

Es wirken mit: Thomas Brunner, Vize-Präsident; Jean-Bernard Fournier, Richter und Frédéric Fellay, Ersatzrichter sowie Vanessa Brigger, Gerichtsschreiberin,

in Sachen

X _____, vertreten durch Rechtsanwalt M _____,

gegen

STAATSRAT DES KANTONS WALLIS, 1950 Sitten,

(Beamtenrecht)

Verwaltungsgerichtsbeschwerde gegen den Entscheid vom 12. Juni 2019.

Sachverhalt

A. X _____ wurde mit Beschluss des Staatsrats vom 30. Mai 2007 als Hilfsabwart an der Schule A _____ in B _____ unbefristet angestellt (S. 41 Personaldossier). Am 16. September 2016 erhielt X _____ einen Verweis, weil er unter anderem alkoholisiert mit landwirtschaftlichen Fahrzeugen auf dem Schulgelände gefahren war (S. 208 f. Personaldossier). Am 23. Januar 2018 teilte der Dienstchef der Dienststelle für Unterrichtswesen (fortan: DU) X _____ mit, dass der Vorsteher des Departements für Volkswirtschaft und Bildung (fortan: DVB) beabsichtige, sein Arbeitsverhältnis gemäss Art. 58 Abs. 2 lit. a des Gesetzes über das Personal des Staates Wallis vom 19. November 2010 (kGPers; SGS/VS 172.2) ordentlich aufzulösen (S. 222 f. Personaldossier). Der Dienstchef des DU teilte X _____ am 31. Januar 2018 mit, aufgrund des Ereignisses vom 30. Januar 2018 (Schlafen am Arbeitsplatz) beabsichtige der Vorsteher des DVB nun, das Arbeitsverhältnis gemäss Art. 62 Abs. 1 kGPers fristlos zu beenden (S. 225 f. Personaldossier). Am 22. Februar 2018 kündigte das DVB das Dienstverhältnis von X _____ fristlos (S. 236 ff. Personaldossier).

B. Gegen diesen Entscheid liess X _____ am 26. März 2018 Verwaltungsbeschwerde beim Staatsrat einreichen und die unentgeltliche Rechtspflege beantragen (S. 18 ff. Staatsrat). Am 12. Juni 2019 wies der Staatsrat die Beschwerde sowie das Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege ab.

C. Gegen den Entscheid des Staatsrates liess X _____ (Beschwerdeführer) am 19. August 2019 Verwaltungsgerichtsbeschwerde bei der öffentlichrechtlichen Abteilung des Kantonsgerichts erheben und stellte folgende Rechtsbegehren:

- "1. Die Beschwerde sei gutzuheissen.
2. Es sei festzustellen, dass die fristlose Kündigung gemäss Departements-Entscheid vom 22.02.2018 zu Unrecht erfolgte bzw. unbegründet war.
3. Dem Beschwerdeführer sei eine Entschädigung von CHF 26'400.00 zuzüglich Zins zu 5% seit dem 22.02.2018 bzw. ab jeweiligem Verfall zu bezahlen.
Eventualiter: Die Angelegenheit sei zur Neubeurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.
4. Es sei dem Beschwerdeführer für das Verfahren vor dem Staatsrat die unentgeltliche Rechtspflege zu gewähren.
Eventualiter: Ziff. 2 des Entscheids sei aufzuheben und zur Neubeurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.
5. Die Kosten von Verfahren und Urteil werden dem Staat Wallis auferlegt.
6. Den Beschwerdeführern ist zu Lasten des Staates Wallis für das Verfahren vor Kantonsgericht sowie der Vorinstanz eine angemessene Parteientschädigung nach GTar zuzusprechen.

Eine Anpassung der Begehren bleibt im Rahmen des Verfahrens ausdrücklich vorbehalten."

Der Beschwerdeführer ersuchte vorab um Gewährung der unentgeltlichen Rechtspflege. Er machte geltend, die Vorinstanz habe zwar anerkannt, dass er nicht über die erforderlichen finanziellen Mittel verfüge. Der Staatsrat habe seine Rechtsbegehren jedoch als aussichtslos bezeichnet, ohne dies zu begründen. Wäre die Beschwerde aussichtslos gewesen, so wäre weder ein zweiter Schriftenwechsel noch ein neunseitiger Entscheid notwendig gewesen. Zudem sei die fristlose Kündigung ausgesprochen worden, nachdem die ordentliche Kündigung bereits eingeleitet worden sei. Eine Beschwerde gegen die fristlose Kündigung, welche nur bei besonders schwerem Fehlverhalten gerechtfertigt sei, könne unter diesen Umständen nicht als aussichtslos bezeichnet werden. Zudem machte der Beschwerdeführer eine Verletzung des rechtlichen Gehörs geltend: Er habe im Verfahren vor dem Staatsrat die Edition seines Personaldossiers und die Befragung des Lernenden und des stellvertretenden Chef-Abwärts verlangt. Die Vorinstanz habe in antizipierter Beweiswürdigung auf die Abnahme dieser Beweismittel verzichtet, obwohl diese für die Sachverhaltsfeststellung relevant seien. Die fristlose Kündigung werde damit begründet, dass der stellvertretende Chef-Abwart den Beschwerdeführer am 30. Januar 2018 angeblich schlafend am Arbeitsplatz angetroffen habe. Die Kündigung stütze sich somit einzig auf die Aussage des stellvertretenden Chef-Abwärts, welcher der einzige vermeintliche Zeuge des bestrittenen Vorfalls sei. Weshalb dessen Befragung ein untaugliches Beweismittel darstellen solle, sei fraglich. Auch das Personaldossier sei für die Beurteilung der Rechtmässigkeit der Kündigung relevant und hätte mit geringem Aufwand eingeholt werden können.

Der Beschwerdeführer kritisierte weiter, das DVB habe die fristlose Kündigung zu spät ausgesprochen. Es habe die Stellungnahme des Beschwerdeführers zur bereits beabsichtigten ordentlichen Kündigung am 17. Februar 2018 erhalten. Anschliessend habe das DVB vier Tage zugewartet, um die fristlose Kündigung auszusprechen, welche mit denselben Argumenten begründet worden sei wie die Absicht, ordentlich zu kündigen. Das DVB habe zudem bereits mitgeteilt, dass im Falle einer ungerechtfertigten Kündigung keine Wiedereingliederung erfolgen werde. Der Standpunkt des DVB sei demnach bereits klar gewesen. Das DVB habe alleine über die Kündigung entscheiden können, weshalb der Einwand des Staatsrats, der Dienstweg habe eingehalten werden müssen, nicht überzeuge. Das DVB habe zuvor jeweils am selben oder am folgenden Tag auf Schreiben oder Ereignisse reagiert und hätte dies auch bei der fristlosen Kündigung tun können. Der Beschwerdeführer machte ferner geltend, es liege kein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung gemäss Art. 62 kGPers vor. Als wichtiger Grund gelte jeder Umstand, bei dessen Vorliegen dem Arbeitgeber nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden könne. Das DVB habe die

fristlose Kündigung ausgesprochen, weil der Beschwerdeführer angeblich am 30. Januar 2018 am Arbeitsplatz geschlafen habe. Die Vorinstanz habe zu Unrecht auf frühere Ereignisse abgestellt. Zudem sei das Foto, welches am 15. Januar 2018 vom (angeblich am Arbeitsplatz schlafenden) Beschwerdeführer ohne dessen Einwilligung gemacht worden sei, als rechtswidrig beschafftes Beweismittel zu qualifizieren und aus den Akten zu weisen. Die Vorinstanz habe den Vorfall berücksichtigt, habe jedoch die vom Beschwerdeführer aufgeworfene Frage, ob das Foto rechtmässig zustande gekommen sei, offengelassen, was eine Verletzung des rechtlichen Gehörs darstelle. Die fristlose Kündigung stütze sich einzig auf die Behauptung des stellvertretenden Chef-Abwirts, dass der Beschwerdeführer erneut am Arbeitsplatz geschlafen habe. Es handle sich einzig um eine Parteibehauptung, da nie eine Zeugenbefragung stattgefunden habe. Ausserdem sei aktenkundig, dass persönliche Differenzen zwischen dem Beschwerdeführer und dem stellvertretenden Chef-Abwart bestanden hätten. Es sei unzulässig, die schriftlich festgehaltene Aussage in antizipierte Beweiswürdigung als zweifelsfrei richtig zu qualifizieren. Er habe nicht am Arbeitsplatz geschlafen, sondern daran gearbeitet, ein Leitungskataster zu erstellen. Zum Studium der Pläne und Dokumente habe er seine Brille abgelegt, da er an Kurzsichtigkeit leide. Selbst wenn sich der Vorfall wie vom stellvertretenden Chef-Abwart behauptet zugetragen hätte, würde dies keinen Vertrauensbruch darstellen, welcher es dem Arbeitgeber verunmöglicht hätte, den Beschwerdeführer bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist weiter zu beschäftigen. Eine fristlose Kündigung setze gemäss Rechtsprechung des Bundesgerichts eine schwerwiegende Pflichtverletzung voraus. Ein kurzes Einnicken am Arbeitsplatz sei kein schwerwiegender Verstoss. Der Beschwerdeführer sei entgegen der Behauptung der Vorinstanz nie verwarnet worden, dass ihm bei einer weiteren Verfehlung fristlos gekündigt werde. Allgemeine Hinweise auf Konsequenzen bei weiterem Fehlverhalten würden keine Verwarnung darstellen. Die Vorkommnisse aus den Jahren 2016 und 2017 würden zu lange zurückliegen, um eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen und hätten ausserdem keinen gleichartigen Sachverhalt betroffen. Soweit die Vorinstanz auf die Beurteilungsgespräche verweise, so sei ihr entgegenzuhalten, dass schlechte Arbeitsleistungen nie eine fristlose Kündigung rechtfertigen könnten. Zusammenfassend sei die fristlose Kündigung ungerechtfertigt gewesen. Der Arbeitgeber habe in Anbetracht der beabsichtigten ordentlichen Kündigung und der anstehenden Geburt des vierten Kindes des Beschwerdeführers unverhältnismässig gehandelt.

D. Der Staatsrat beantragte am 18. September 2019 die Abweisung der Beschwerde, verwies auf den angefochtenen Entscheid und verzichtete auf eine Stellungnahme.

E. Der Beschwerdeführer replizierte am 17 Oktober 2019 und wies erneut darauf hin, dass er im gesamten Verfahren keine Gelegenheit gehabt habe, die Zeugen, auf deren Aussage sich die fristlose Kündigung stütze, mit den Vorwürfen zu konfrontieren. Es sei eine Verhandlung durchzuführen und der stellvertretende Chef-Abwart sowie der Lernende, welcher das Foto aufgenommen habe, seien gemäss Art. 196 ff. der Schweizerischen Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008 (ZPO; SR 272) unter Strafandrohung zu befragen. Auch der Rektor des Kollegiums und die Sozialberaterin, welche ihn betreut habe, seien als Zeugen zu befragen, zudem sei seine Parteiaussage aufzunehmen. Der Beschwerdeführer bestätigte zudem sein Gesuch um Gewährung der unentgeltlichen Rechtspflege.

F. Der Staatsrat verzichtete am 20. November 2019 auf die Abgabe einer Duplik.

Weitere Sachverhaltsdarstellungen, Parteibehauptungen sowie Begründungen sind, soweit rechtlich von Bedeutung, in den nachfolgenden Erwägungen aufgeführt.

Erwägungen

1. Der angefochtene Entscheid des Staatsrats stellt eine letztinstanzliche Verfügung im Sinne von Art. 72 des Gesetzes über das Verwaltungsverfahren und die Verwaltungsrechtspflege vom 6. Oktober 1976 (VVRG; SGS/VS 172.6) dar, die gemäss Art. T1-1 i.V.m. Art. 65 Abs. 2 kGPers der Verwaltungsgerichtsbeschwerde unterliegt. Der Beschwerdeführer ist als Adressat des angefochtenen Staatsratsentscheids und als Angestellter, dessen Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt worden ist, durch diesen berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Änderung oder Aufhebung, so dass er gemäss Art. 80 Abs. 1 lit. a i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. a VVRG zur Beschwerdeführung legitimiert ist. Auf die im Übrigen form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist deshalb einzutreten (Art. 80 Abs. 1 lit. b und c i.V.m. Art. 46 und Art. 48 VVRG).

2. Das Gericht hat die Angelegenheit nicht unter allen Gesichtspunkten zu überprüfen, sondern kann sich im Wesentlichen auf die gerügten Punkte beschränken (Art. 48 Abs. 2 i.V.m. Art. 80 Abs. 1 lit. c VVRG). Es können zudem nur Rechtsverletzungen, einschliesslich Überschreitungen oder Missbrauch des Ermessens, sowie die unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts geltend gemacht werden. Die Unzweckmässigkeit der Verfügung kann jedoch nur in Fällen, die hier nicht zutreffen (Art. 78 VVRG), überprüft werden.

3. Der Beschwerdeführer beantragt als Beweismittel die Belege gemäss Urkundenbordereau, die Edition der Akten der Vorinstanz und des Personaldossiers sowie die Partei- und Zeugenbefragung des Stellvertretenden Chef-Abwarts, des Lernenden, des Rektors der Schule und der Mitarbeiterin der Sozialberatung Wallis, welche ihn betreut habe.

3.1 Das Recht, Beweise zu beantragen, ist ein Teilgehalt des rechtlichen Gehörs und die Parteien haben das Recht, die Abnahme relevanter Beweise zu verlangen (BGE 145 I 167 E. 4.1; 140 I 99 E. 3.4; 137 III 324 E. 3.2.2; 127 I 54 E 2b; 124 I 241 E. 2). Das Beweisverfahren kann nach der Rechtsprechung und der herrschenden Lehre geschlossen werden, ohne damit das rechtliche Gehör zu verletzen, wenn die entscheidende Instanz sich ihre Überzeugung gebildet hat und ohne Willkür in vorweggenommener Beweiswürdigung annehmen kann, der rechtsrelevante Sachverhalt würde durch weitere Beweiserhebungen nicht geändert (BGE 144 V 361 E. 6.5; 136 I 229 E. 5.3; 134 I 140 E. 5.3; 131 I 153 E. 3; ZWR 2009 S. 46 E. 3b; Alfred Kölz/Isabelle Häner/Martin Bertschi, *Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes*, 3. A., 2013, N. 153 und N. 537). Dies trifft u. a. zu, wenn eine Beweisführung über einen nicht rechtlich relevanten Sachverhalt verlangt wird (Art. 80 Abs. 1 lit. d, Art. 56 und Art. 17 Abs. 2 VVRG; BGE 131 I 153 E. 3; 130 II 425 E. 2.1; 122 II 464 E. 4a mit Hinweisen; Urteil des Bundesgerichts 1A.87/2006 vom 12. September 2006 E. 2.2). Führen die von Amtes wegen vorzunehmenden Abklärungen die Verwaltung oder den Richter bei pflichtgemässer Beweiswürdigung zur Überzeugung, ein bestimmter Sachverhalt sei als überwiegend wahrscheinlich zu betrachten und es könnten weitere Beweismassnahmen an diesem feststehenden Ergebnis nichts mehr ändern, ist auf die Abnahme weiterer Beweise zu verzichten (BGE 144 V 361 E. 6.5; 136 I 229 E. 5.3; 131 I 153 E. 3; 130 II 425 E. 2.1; 124 I 274 E. 5b; 122 II 464 E. 4a; Alfred Kölz/Isabelle Häner/Martin Bertschi, a.a.O., N. 153, 154 und 537).

3.2 Das Kantonsgericht hat die vom Beschwerdeführer eingereichten Belege zu den Akten genommen. Der Staatsrat hat am 18. September 2019 seine Akten eingereicht. Am 22. November 2019 hat der Verwaltungs- und Rechtsdienst der Staatskanzlei das vom Kantonsgericht nachgeforderte Personaldossier des Beschwerdeführers eingereicht. Die vorhandenen Unterlagen enthalten mithin die entscheiderelevanten Sachverhaltselemente und genügen, wie die nachfolgenden Erwägungen zeigen, zur Beurteilung der rechtserheblichen Fragen (siehe unten E. 5 ff.). Das urteilende Gericht nimmt unter Berücksichtigung der vorliegenden Umstände in antizipierter Beweiswürdigung an, weitere Beweismittel würden nichts an der zu beurteilenden Sach- und Rechtslage ändern. Deshalb wird auf zusätzliche Beweisabnahmen - insbesondere Partei- und Zeugenbefragungen - verzichtet.

4. Der Beschwerdeführer macht eine Verletzung des rechtlichen Gehörs geltend: Die Vorinstanz habe auf die Abnahme der von ihm beantragten Beweismittel verzichtet, obwohl diese für die Sachverhaltsfeststellung relevant seien, namentlich die Edition seines Personaldossiers und die Befragung des stellvertretenden Chef-Abwärts zum Vorfall vom 30. Januar 2018.

4.1 Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV; SR 101) garantiert den Anspruch auf rechtliches Gehör, er stellt einen Teilgehalt des allgemeinen Grundsatzes des fairen Verfahrens nach Art. 6 Ziff. 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten vom 4. November 1950 (EMRK; SR 0.101) und Art. 29 Abs. 1 BV dar (Alfred Kölz/Isabelle Häner/Martin Bertschi, a.a.O., N. 214). Der Anspruch auf rechtliches Gehör wird in erster Linie durch das kantonale Verfahrensrecht bestimmt. Nur wo dieses nicht genügend erscheint, greift die verfassungsrechtliche Bestimmung mit ihren subsidiären und minimalen Garantien ein (Urteil des Bundesgerichts 1A.87/2006 vom 12. September 2006 E. 2.2; BGE 127 III 193 E. 3; 125 I 257 E. 3a). Der Anspruch auf rechtliches Gehör dient einerseits der Sachaufklärung und garantiert andererseits ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht der Parteien im Verfahren, soweit dies Einfluss auf ihre Rechtsstellung haben kann. Die Gehörsgarantie ist ein verfassungsmässig geschütztes Individualrecht, hat also den Charakter eines selbständigen Grundrechtes (Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. A., 2016, N. 1001 und 1003). Die Minimalgarantien gewähren die Möglichkeit, zu den entscheiderelevanten Tatsachen vor dem Erlass des Entscheids Stellung zu nehmen, Kenntnis von den Akten zu erhalten und an der Erhebung wesentlicher Beweise mitzuwirken oder sich zumindest zum Beweisergebnis zu

äussern, wenn dieses geeignet ist, den Entscheid zu beeinflussen (Urteil des Bundesgerichts 2P.275/2005 vom 1. März 2006 E. 2.1; BGE 127 I 54 E. 2b; 124 V 180 E. 1a). Die Parteien haben das Recht, die Abnahme relevanter Beweise zu verlangen (BGE 140 I 99 E. 3.4; 137 III 324 E. 3.2.2; 127 I 54 E 2b; 124 I 241 E. 2). Die von einer Verfügung betroffene Person hat insbesondere das Recht, zu den wesentlichen Punkten Stellung nehmen zu können, bevor der Entscheid gefällt wird; dazu muss sie vorweg Einsicht in die massgeblichen Akten nehmen können (BGE 132 II 485 E. 3.2). Das kantonale Verfahrensrecht enthält diesbezüglich keine weitergehenden Rechte: Gemäss Art. 17 Abs. 1 VVRG ermittelt die Behörde den Sachverhalt von Amtes wegen, ohne an die Vorbringen und Beweisanträge der Parteien gebunden zu sein. Die Parteien sind berechtigt, am Beweisverfahren teilzunehmen und Beweismittel anzubieten. Diese werden berücksichtigt, soweit sie zur Abklärung des Sachverhalts geeignet erscheinen (Art. 17 Abs. 2 VVRG). Gemäss Art. 25 Abs. 1 VVRG hat die Partei oder ihr Vertreter Anspruch darauf, die Akten des verwaltungsrechtlichen Verfahrens einzusehen.

4.2 Der Beschwerdeführer hat in seiner Verwaltungsbeschwerde vom 26. März 2018 als Beweismittel Partei- und Zeugenbefragungen, die von ihm eingereichten Belege sowie die Edition der Akten der Vorinstanz und seines Personaldossiers beantragt (S. 63 Staatsrat). Die Akten, welche das DVB dem Staatsrat gemäss Verzeichnis vom 17. Mai 2018 eingereicht hat, enthalten nur Teile des Personaldossiers, welches das Kantonsgericht am 22. November 2019 vom Verwaltungs- und Rechtsdienst der Staatskanzlei erhalten hat (vgl. Belege 1 - 15 des DVB gemäss dem am 18. September 2019 hinterlegten Verzeichnis der Dokumente des Staatsrats). Der Staatsrat hat folglich die vom DVB ausgesprochene fristlose Kündigung aufgrund der Würdigung der Gesamtheit der Geschehnisse der letzten Jahre bestätigt (vgl. S. 8 des angefochtenen Entscheids), ohne das Personaldossier des Beschwerdeführers zu edieren. Das vollständige Personaldossier des gekündigten Angestellten gehört zu den entscheidrelevanten Akten in einem Beschwerdeverfahren gegen die Kündigung. Dass dem Beschwerdeführer nur in die von der DVB ausgewählten Dokumente des Personaldossiers Einsicht gewährt worden ist, verletzt das Recht auf Akteneinsicht. Im Übrigen hat gemäss Art. 31 Abs. 1 des Gesetzes über die Information der Öffentlichkeit, den Datenschutz und die Archivierung vom 9. Oktober 2008 (GIDA; SGS/VS 170.2) jede Person das Recht, über die sie betreffenden Datensammlungen Auskünfte zu verlangen und die sie betreffenden Daten einzusehen. Der Beschwerdeführer hat auch gestützt auf diese Bestimmung das Recht, sein vollständiges Personaldossier einzusehen.

4.3 Der Beschwerdeführer macht geltend, die Kündigung stütze sich einzig auf die Aussage des stellvertretenden Chef-Abwarts, welcher ihn am 30. Januar 2018 am Arbeitsplatz schlafend gesehen haben wolle, was nicht zutreffe. Die Vorinstanz hätte den stellvertretenden Chef-Abwart befragen müssen.

4.3.1 In den Akten befindet sich eine Besprechungsnotiz des Rektors der Schule, wonach der Beschwerdeführer am 30. Januar 2018 um 14:45 Uhr vom Stellvertreter des Chef-Abwarts schlafend am Pult in seinem Büro vorgefunden worden sei (S. 224 Personaldossier). Gemäss Besprechungsnotiz ist dem Beschwerdeführer am 31. Januar 2018 mitgeteilt worden, dass dieses Verhalten inakzeptabel sei und die Schulleitung die fristlose Entlassung beantragen werde. Der Chef-Abwart und dessen Stellvertreter bestätigen mit ihrer Unterschrift, dass der Beschwerdeführer in Kenntnis gesetzt worden sei, sich jedoch geweigert habe, die Besprechungsnotiz zu unterschreiben. In den Akten findet sich keine vom stellvertretenden Chef-Abwart selbst verfasste Aussage zum Vorfall vom 30. Januar 2018. Dass der Staatsrat auf den vom Beschwerdeführer bestrittenen Vorfall abgestellt hat, ohne eine (schriftliche oder mündliche) Befragung des stellvertretenden Chef-Abwarts durchzuführen, erscheint zumindest als problematisch. Es kann jedoch offenbleiben, ob die unterbliebene Befragung eine zusätzliche Verletzung des rechtlichen Gehörs darstellt: Wie nachfolgend dargelegt wird (siehe unten E. 5 ff.), ist die fristlose Kündigung unabhängig davon, ob der Beschwerdeführer am 15. Januar 2018 und am 30. Januar 2018 während der Arbeitszeit geschlafen hat oder nicht, unrechtmässig gewesen.

4.3.2 Der Beschwerdeführer kritisiert ferner, dass die DVB in ihrem Kündigungsentcheid auf ein Foto abstellt hat, welches ihn schlafend in seinem Büro zeigen und am 15. Januar 2018 vom Lernenden aufgenommen worden sein soll (S. 219 Personaldossier). Der Staatsrat hat die Frage, ob es sich um ein rechtswidrig beschafftes und somit unzulässiges Beweismittel handelt, offengelassen, da auch ohne dieses Beweismittel genügend Nachweise für eine fristlose Kündigung bestünden (S. 7 des angefochtenen Entscheids). Die Frage kann auch im vorliegenden Verfahren offenbleiben, da die fristlose Kündigung entgegen der Ansicht des Staatsrats unabhängig vom Vorfall vom 15. Januar 2018, unrechtmässig gewesen ist (siehe unten E. 5 ff.). Der Vollständigkeit halber sei jedoch erwähnt, dass der Staat gemäss Art. 40 Abs. 1 KGPers die Persönlichkeit seiner Angestellten schützt. Wird ein Foto ohne Einwilligung der betroffenen Person gemacht, kann dies eine Persönlichkeitsverletzung darstellen (Art. 28 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 10. Dezember 1907 [ZGB; SR 210]; Art. 13 Abs. 1 des Bundesgesetzes über den Datenschutz vom 19. Juni 1992 [DSG; 235.1]; BGE 138 II

346 E. 8 mit Hinweisen). Soweit der Beschwerdeführer die Entfernung bzw. Löschung des beanstandeten Fotos beantragt oder Schadenersatzforderungen oder Genugtuungsleistungen gegenüber dem Staat aufgrund von Persönlichkeitsverletzungen durch Vorgesetzte oder Arbeitskollegen geltend machen will, wird er auf die Zivilgerichtsbarkeit verwiesen (Art. 28a ff. ZGB; Art. 4 Abs. 1, Art. 7 und Art. 19 des Gesetzes über die Verantwortlichkeit der öffentlichen Gemeinwesen und ihrer Amtsträger vom 10. Mai 1978 [SGS/VS 170.1]; Art. 84 Abs. 1 lit. a VVRG; Urteil des Kantonsgerichts A1 17 167 vom 2. Mai 2018 E. 9.2).

5. Der Beschwerdeführer rügt, es liege kein wichtiger Grund i.S.v. Art. 62 kGPers für eine fristlose Kündigung vor. Zudem macht er geltend, selbst wenn der Vorfall vom 30. Januar 2018 als wichtiger Grund anzusehen wäre, sei die fristlose Kündigung zu spät ausgesprochen worden.

5.1 Gemäss Art. 62 Abs. 1 kGPers kann die zuständige Behörde die Anstellung jederzeit aus wichtigen Gründen auflösen. Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Arbeitgeber nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann (Abs. 2). Das Verfahren zur Kündigung aus wichtigen Gründen kann anstelle des Disziplinarverfahrens angewandt werden (Abs. 3).

5.2 In der Botschaft des Staatsrats zum Entwurf des Gesetzes über das Personal des Staates Wallis vom 10. Februar 2010 wird auf Seite 23 zur fristlosen Kündigung aus wichtigen Gründen ausgeführt, dass sich diese Massnahme auf Art. 337 OR abstützt. Der Staatsrat betont, dass Art. 62 Abs. 2 kGPers praktisch den gleichen Wortlaut aufweist wie Art. 337 Abs. 2 OR.

5.3 Nach der Rechtsprechung zu Art. 337 OR ist eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Diese müssen einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zuzumuten ist, und andererseits auch tatsächlich dazu geführt haben. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein (zum Ganzen: BGE 142 III 579 E. 4.2 mit Hinweisen; 130 III 28 E. 4.1). Zu berücksichtigen ist sodann auch die verbleibende Zeit bis zur ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Urteile des Bundesgerichts 4A_288/2016 vom 26. September 2016 E. 4.2 und

4C.95/2004 vom 28. Juni 2004 E. 2). Ob die dem Arbeitnehmer vorgeworfene Pflichtverletzung die erforderliche Schwere erreicht, lässt sich nicht allgemein sagen, sondern hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalles ab (BGE 142 III 579 E. 4.2; 127 III 153 E. 1a; 116 II 145 E. 6a). Mit dem Begriff der Zumutbarkeit in Art. 337 OR verweist das Gesetz auf ein wertendes Kriterium. Es genügt nicht, dass die Fortsetzung des Vertrages bloss der kündigenden Partei unerträglich ist. Vielmehr muss diese Einschätzung auch von einem objektiven Standpunkt aus als angemessen erscheinen (BGE 129 III 380 E. 2.2).

Die Verwarnung oder Abmahnung hat gemäss Rechtsprechung zugleich Rüge- und Warnfunktion. Zwar muss für die Gültigkeit der fristlosen Entlassung wegen leichter Verstösse gegen die Arbeits- oder Treuepflicht nicht unter allen Umständen die fristlose Entlassung explizit angedroht worden sein. Indessen kann die Abmahnung ihren Warnzweck nur erfüllen, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unmissverständlich klar macht, dass er den oder die begangenen Fehler schwer gewichtet und deren Wiederholung nicht sanktionslos hinzunehmen bereit ist. Die Frage, ob der Arbeitnehmer nach Treu und Glauben als ausreichend gewarnt zu gelten hat und dem Arbeitgeber bei erneuter Pflichtwidrigkeit die Fortsetzung des Arbeitsvertrages bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist nicht mehr zugemutet werden kann, ist nach den konkreten Umständen zu beurteilen. Abzustellen ist auf die Natur, Schwere und Häufigkeit der Verfehlungen sowie die Reaktion des Arbeitnehmers auf die erfolgte Rüge und Ermahnung (zum Ganzen: Urteile des Bundesgerichts 4A_288/2016 vom 26. September 2016 E. 4.4 und 4C.364/2005 E. 2.3 mit Hinweisen).

5.4 Die DU hat dem Beschwerdeführer mit Einschreiben vom 31. Januar 2018 mitgeteilt, der Vorsteher des DVB beabsichtige, sein Arbeitsverhältnis gemäss Art. 62 KGPers fristlos aufzulösen und gewährte ihm eine Frist von acht Tagen, um sich dazu zu äussern (S. 225 f. Personaldossier). Die DU begründete ihre Absicht wie folgt: Am 9. Dezember 2015 sei ein Disziplinarverfahren gegen den Beschwerdeführer eröffnet und am 16. September 2016 sei ein schriftlicher Verweis gegen den Beschwerdeführer ausgesprochen worden, unter anderem weil er auf dem Schulgelände landwirtschaftliche Fahrzeuge in alkoholisiertem Zustand gefahren und dadurch die Sicherheit der Schüler gefährdet habe. Am 21. Februar 2017 habe der Beschwerdeführer eine Vereinbarung unterzeichnet, wonach Nulltoleranz betreffend Alkoholkonsum während der Arbeitszeit gelte und er sich verpflichte, nüchtern am Arbeitsplatz zu erscheinen. Er sei darauf aufmerksam gemacht worden, dass bei ungenügender Arbeitsleistung, Arbeitsqualität, Sozialverhalten usw. oder erneutem Alkoholkonsum weitere personalrechtliche Schritte eingeleitet

würden. Der Beschwerdeführer habe sein Verhalten jedoch nicht geändert und sei am 15. Januar 2018 zum wiederholten Mal schlafend und offenbar alkoholisiert in seinem Büro angetroffen worden. Am 24. Januar 2018 sei er informiert worden, dass der Departementsvorsteher beabsichtige, sein Arbeitsverhältnis ordentlich zu kündigen. Am 30. Januar 2018 habe er erneut an seinem Schreibtisch geschlafen. Ob Alkohol im Spiel gewesen sei, habe nicht eruiert werden können. Aufgrund dieses Zwischenfalls erscheine eine weitere Zusammenarbeit unzumutbar.

Das DVB begründet die fristlose Kündigung in seinem Entscheid vom 22. Februar 2018 mit dem Vorfall vom 30. Januar 2018 (vgl. E. 4.2 des Entscheids des DVB, S. 236 ff. Personaldossier). Der Beschwerdeführer sei sowohl im schriftlichen Verweis vom 16. September 2016 als auch in der Vereinbarung vom 21. Februar 2017 darauf hingewiesen worden, dass weitere Verfehlungen nicht mehr toleriert würden und härtere Massnahmen nach sich ziehen würden. Der Beschwerdeführer habe durch sein Schlafen am Arbeitsplatz am 30. Januar 2018 erneut ein inakzeptables Verhalten an den Tag gelegt und damit das Vertrauensverhältnis unwiderruflich zerstört, wodurch seine Weiterbeschäftigung unzumutbar werde. Der Staatsrat schützte die fristlose Kündigung und führte aus, der Beschwerdeführer sei auf die Konsequenzen eines weiteren Fehlverhaltens hingewiesen worden und habe durch sein erneutes Schlafen am Arbeitsplatz ein inakzeptables Verhalten an den Tag gelegt. Er habe unter Berücksichtigung der Gesamtheit der genannten Vorfälle das Vertrauensverhältnis mit der Schuldirektion beziehungsweise mit dem Kanton Wallis unwiderruflich zerstört. Eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses bis zu dessen ordentlicher Beendigung sei nicht mehr zumutbar und die fristlose Kündigung die einzige geeignete Massnahme (vgl. S. 7 des angefochtenen Entscheids).

5.5 Das einmalige Schlafen im Büro während der Arbeitszeit ist nach dem oben Gesagten keine gravierende Verfehlung, welche für sich alleine genommen eine fristlose Kündigung rechtfertigt. Davon gehen auch die Vorinstanz und die DVB aus, da sie geltend machen, der Beschwerdeführer habe trotz Verwarnung erneut am Arbeitsplatz geschlafen bzw. die Gesamtheit der Geschehnisse würde die fristlose Kündigung rechtfertigen. Zu prüfen ist nachfolgend, ob der Beschwerdeführer ausreichend verwarnt worden ist:

5.5.1 Der Arbeitgeber kann nicht allgemein verwarnen, etwa in dem Sinn, dass bei der nächsten Unkorrektheit fristlos entlassen werde; die Verwarnung braucht als Anknüpfungspunkt einen konkreten Sachverhalt, den sogenannten Verwarnungssachverhalt (Martin Farner, in: Fachhandbuch Arbeitsrecht, Wolfgang Portmann/ Adrian von Kaenel [Hrsg.], Zürich, 2018, Kapitel 12 N. 12.53).

5.5.2 Im Verweis vom 16. September 2016 werden verschiedene Probleme betreffend die Arbeitsleistung und das Verhalten des Beschwerdeführers angesprochen, namentlich habe der Beschwerdeführer in alkoholisiertem Zustand landwirtschaftliche Fahrzeuge auf dem Schulgelände gefahren, Arbeitsaufträge nicht erfüllt, sei am 1. Juni 2015 schlafend und alkoholisiert in seinem Büro vorgefunden worden und an diversen Tagen sei trotz vereinbarter Nulltoleranz betreffend Alkohol während der Arbeitszeit ein Alkoholgeruch bei ihm festgestellt worden (S. 209 Personaldossier). Gemäss Entscheiddispositiv des Verweises vom 16. September 2016 wird der Beschwerdeführer darüber in Kenntnis gesetzt, dass "jede erneute Verfehlung weitere und härtere Disziplinar massnahmen zur Folge" haben werde (S. 208 Personaldossier). Die Vereinbarung vom 21. Februar 2017 zwischen der DU bzw. der Schule und dem Beschwerdeführer (S. 213 Personaldossier) thematisiert in erster Linie die Alkoholprobleme des Beschwerdeführers, das Schlafen während der Arbeitszeit findet keine Erwähnung. In Ziffer 9 der Vereinbarung wird festgehalten, dass bei "ungenügender Arbeitsleistung, Arbeitsqualität, Sozialverhalten usw. oder erneutem Alkoholnachweis" weitere personalrechtliche Schritte eingeleitet werden (S. 213 Rückseite Personaldossier).

5.5.3 Weder aus der Vereinbarung noch aus dem Verweis geht hervor, dass der Arbeitgeber das Schlafen während der Arbeitszeit als nicht mehr tolerierbares Problem betrachtet und dem Beschwerdeführer die fristlose Kündigung droht, falls er erneut während der Arbeitszeit schlafen sollte. Der Arbeitgeber bezieht sich nicht auf einen konkreten Verwarnungssachverhalt, sondern ermahnt den Beschwerdeführer, jede Art von Fehlverhalten zu unterlassen. Eine solche allgemeine Verwarnung genügt nicht. Die fristlose Kündigung muss zwar nicht unter allen Umständen explizit angedroht werden, die Formulierungen "weitere und härtere Disziplinar massnahmen" sowie "weitere personalrechtliche Schritte" sind jedoch auch unter diesem Blickwinkel zu offen, als dass der Beschwerdeführer mit der schwerwiegendsten Massnahme, welche das kGPers vorsieht, hätte rechnen müssen. Derart offene und allgemein gehaltene Formulierungen wie im Verweis und in der Vereinbarung können nicht als Verwarnung betreffend das Schlafen während der Arbeitszeit gelten, welche im Wiederholungsfall eine fristlose Kündigung rechtfertigt. Ob der Zeitabstand zwischen dem Verweis bzw. der Vereinbarung und den vorgeworfenen Verfehlungen im Januar 2018 nicht ohnehin zu gross ist, kann offenbleiben. Ausserdem ist es widersprüchlich, dass die DVB den Verweis vom 16. September 2016 und die Vereinbarung vom 21. Februar 2017 einerseits als Verwarnung betrachtet, welche die fristlose Kündigung im Falle des erneuten Schlafens während der Arbeitszeit zur Folge haben soll, andererseits jedoch dem Beschwerdeführer mitgeteilt hat, sie beabsichtige die ordentliche Kündigung auszusprechen, nachdem er am 15. Januar 2018

erneut in seinem Büro geschlafen habe. Wenn der Arbeitgeber den Verweis aus dem Jahr 2016 und die Vereinbarung von 2017 als Verwarnung in diesem Sinne betrachtet, hätte er konsequenterweise bereits nach dem 15. Januar 2018 die fristlose Kündigung aussprechen müssen:

5.5.4 Die DU hat dem Beschwerdeführer mit Schreiben vom 23. Januar 2018 mitgeteilt, dass der Departements-Vorsteher beabsichtige, sein Arbeitsverhältnis aufgrund der wiederholten und dauerhaften Mängel in seiner Leistung und seinem Verhalten gestützt auf Art. 58 kGPers aufzulösen und ihn eingeladen, sich dazu zu äussern. Der Departementsvorsteher hat die Absicht der ordentlichen Kündigung damit begründet, dass der Beschwerdeführer trotz des Verweises vom 16. September 2016 und der Vereinbarung vom 21. Februar 2017 am 15. Januar 2018 erneut schlafend und offenbar alkoholisiert im Büro vorgefunden worden sei und daher seine Dienstverpflichtungen weiterhin nicht erfülle. Aufgrund dieses Schreibens hat der Beschwerdeführer nicht damit rechnen müssen, dass der Arbeitgeber eine erneute mangelhafte Arbeitsleistung der gleichen Art, nämlich das Schlafen während der Arbeitszeit, eine Woche später als wichtigen Grund i.S.v. Art. 62 kGPers betrachtet und fristlos kündigt. Wenn die ordentliche Kündigung bereits ausgesprochen ist, sind an eine fristlose Entlassung gemäss Art. 337 OR erhöhte Anforderungen zu stellen (BGE 123 III 86 E. 2b; Ullin Streiff/ Adrian von Kaenel/ Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. Aufl. 2012, N. 2 zu Art. 337 OR). Dies muss analog auch gelten, wenn der Kanton als Arbeitgeber dem Angestellten die Absicht der ordentlichen Kündigung mitteilt, da die Behörde eine Kündigung erst nach Anhörung des Angestellten verfügen kann, andernfalls würde sie das rechtliche Gehör verletzen (Art. 29 Abs. 2 BV; BGE 144 I 11). Soweit die Vorinstanz ausführt, es sei "zu keiner Zeit eine ordentliche Kündigung ausgesprochen worden" verkennt sie, dass der Arbeitgeber mit der Absichtserklärung der ordentlichen Kündigung gegenüber dem Beschwerdeführer bereits signalisiert hat, dass das kritisierte Verhalten, nämlich das Schlafen während der Arbeitszeit, keinen wichtigen Grund i.S.v. Art. 62 kGPers darstellt.

Im Übrigen wird auch in der Besprechungsnotiz des Rektors des Kollegiums vom 18. Januar 2018, welche dem Beschwerdeführer gleichentags zur Kenntnis gebracht worden ist, nicht von einer fristlosen Entlassung gesprochen, falls der Beschwerdeführer erneut am Arbeitsplatz schlafen sollte (S. 218 Personaldossier): Der Rektor kritisiert neben dem Vorfall vom 15. Januar 2018 den ungenügenden Arbeitsrapport vom folgenden Tag und hält fest, dass dieses Arbeitsverhalten inakzeptabel sei und dieses Fehlverhalten dem Beschwerdeführer am 18. Januar 2018 mitgeteilt werde. Da die Schuldirektion vorlie-

gend nicht die für die Kündigung oder das Verfügen von Disziplarmassnahmen zuständige Behörde ist, hätte sie ohnehin keine Verwarnung i.S.v. Art. 62 kGPers aussprechen können (Art. 64 i.V.m. Art. 14 kGPers sowie Art. T1-1 i.V.m. Art. 31 kGPers [Stand 17. März 2017]).

5.6 Die Vorinstanz führt aus, dass nach dem Vorfall vom 15. Januar 2018 nur aufgrund der bevorstehenden Geburt des Kindes des Beschwerdeführers auf eine fristlose Kündigung verzichtet worden und das Verfahren für eine ordentliche Kündigung eingeleitet worden sei. Nicht das "Einnicken" habe zur fristlosen Kündigung geführt, sondern die Würdigung der Gesamtheit der Geschehnisse in den letzten Jahren (vgl. S. 8 des angefochtenen Entscheids). Der Staatsrat erwägt weiter, das Vertrauensverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer, seinen Arbeitskollegen und seinem Arbeitgeber bzw. der Schuldirektion sei "so krass zerrüttet" dass sich eine hierauf gestützte Kündigung rechtfertigen lasse. Insbesondere sei die fristlose Kündigung deshalb gerechtfertigt, weil die Schule mit den angeschlossenen Vereinbarungen über mehrere Jahre versucht habe, dem Beschwerdeführer eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen.

5.6.1 Die fristlose Kündigung des privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses ist ein Notventil und stets zurückhaltend zu handhaben, sie hat Ausnahmecharakter (BGE 130 III 28 E. 4.1; Streiff/ von Kaenel/ Rudolph, a.a.O., N. 3 zu Art. 337 OR). Bei einer ungenügenden Arbeitsleistung ist eine Verwarnung erforderlich, ebenso bei Trunkenheit am Arbeitsplatz (Wolfgang Portmann, Roger Rudolph, in: Basler Kommentar Obligationenrecht I, Heinrich Honsell et al. [Hrsg.], 6. A., 2015. Art. 337 OR N. 21). Schlechte Beziehungen zwischen den Parteien rechtfertigen als solche ebenfalls keine fristlose Kündigung (Portmann/ Rudolph, a.a.O., Art. 337 N. 24). Diese Haltung kommt auch im kantonalen Personalrecht zum Ausdruck: Gemäss Art. 58 Abs. 2 lit. a kGPers ist bei wiederholten oder dauerhaften Mängeln in der Leistung oder im Verhalten eine ordentliche Kündigung auszusprechen. Bei ihrer Erwägung, nicht das "Einnicken" habe zur fristlosen Kündigung geführt, sondern die Würdigung der Gesamtheit der Geschehnisse in den letzten Jahren, übersieht die Vorinstanz, dass dies einen Kündigungsgrund i.S.v. Art. 58 kGPers darstellt und folglich nicht als wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung gemäss Art. 62 kGPers gelten kann. Zudem steht diese Erwägung des Staatsrats im Widerspruch zum Kündigungsentscheid des DVB, der klar zum Ausdruck bringt, dass die fristlose Kündigung einzig aufgrund des Vorfalls vom 30. Januar 2018 ausgesprochen worden ist (vgl. E. 4.2, 4.3, 4.4.1 und 5.2 des Entscheids des DVB).

5.6.2 Weder das DVB noch der Staatsrat haben dargelegt, weshalb es dem Arbeitgeber nach Treu und Glauben unzumutbar gewesen sein sollte, wie beabsichtigt auf den 31. Januar 2018 die ordentliche Kündigung auszusprechen und das Arbeitsverhältnis während der Kündigungsfrist von drei Monaten weiterzuführen (Art. 58 Abs. 1 kGPers), nachdem der Beschwerdeführer am 30. Januar 2018 erneut während der Arbeitszeit geschlafen haben soll. Die Feststellung, das Vertrauensverhältnis zwischen der Schuldirektion und dem Beschwerdeführer sei "unwiderruflich zerstört" (E. 5.2 Entscheid DVB) bzw. "krass zerrüttet" (S. 8 des angefochtenen Entscheids), rechtfertigt ohne das Vorliegen einer objektiv schwerwiegenden Verfehlung oder einer erneuten weniger schwerwiegenden Verfehlung nach Verwarnung keine fristlose Entlassung i.S.v. Art. 62 kGPers, zumal der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, den Angestellten während der ordentlichen Kündigungsfrist ausnahmsweise von der Arbeitspflicht zu befreien, wenn das Vertrauensverhältnis gestört ist oder wenn es die Umstände erfordern (Art. 26 Abs. 1 kVPers). Ob der Arbeitgeber ausserdem nach dem 30. Januar 2018 zu lange mit der fristlosen Kündigung zugewartet hat, kann offenbleiben.

5.7 Nach dem Gesagten stellt das Kantonsgericht fest, dass kein wichtiger Grund i.S.v. Art. 62 kGPers für die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Beschwerdeführers vorgelegen hat. Die fristlose Kündigung ist folglich zu Unrecht ausgesprochen worden.

6. Erweist sich eine Kündigung als rechtlich unbegründet, wird der Angestellte wieder in die Funktion eingegliedert, falls er selbst und die Anstellungsbehörde diese Wiedereingliederung akzeptieren (Art. 66 Abs. 1 kGPers). Falls eine der Parteien die Wiedereingliederung verweigert, hat der Angestellte Anspruch auf eine Entschädigung, die aufgrund des Alters und der Anzahl Dienstjahre berechnet wird, und deren Betrag höchstens einem Jahresgehalt entspricht, falls der Arbeitgeber die Wiedereingliederung verweigert, und höchstens sechs Monatsgehältern, falls der Angestellte seine Wiedereingliederung verweigert (Art. 66 Abs. 2 kGPers). Es obliegt gemäss Art. 27 kVPers dem Staatsrat, die Höhe der Entschädigung gemäss Art. 66 Abs. 2 kGPers für die rechtlich unbegründete fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Beschwerdeführers festzulegen, sofern sich Parteien nicht auf eine Wiedereingliederung einigen sollten.

7. Nach dem Gesagten wird die Verwaltungsgerichtsbeschwerde im Sinne der Erwägungen gutgeheissen. Das Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege ist damit gegenstandslos geworden (BGE 133 I 234 E. 3; 131 II 72 E. 4). Dieser Ausgang des Verfahrens bestimmt nach Art. 89 VVRG die Kostentragung und ist nach Art. 91 VVRG für den Entscheid über die Zuspreehung einer Parteientschädigung massgebend.

7.1 Im Beschwerdeverfahren hat in der Regel die unterliegende Partei die Kosten zu tragen (Art. 89 Abs. 1 VVRG). Ausnahmsweise können die Kosten ganz oder teilweise erlassen werden (Art. 89 Abs. 2 VVRG). Den Behörden des Bundes, des Kantons und der Gemeinden, die in ihrem amtlichen Wirkungskreis und ohne dass es sich um ihr Vermögensinteresse handelt, als Parteien oder Vorinstanzen in einem Verfahren auftreten, werden in der Regel keine Kosten auferlegt (Art. 89 Abs. 4 VVRG). Vorliegend bestehen keine Gründe, von dieser Regel abzuweichen, weshalb keine Gerichtskosten erhoben werden.

7.2 Die Beschwerdeinstanz gewährt der ganz oder teilweise obsiegenden Partei auf Begehren die Rückerstattung der notwendigen Kosten, die ihr entstanden sind (Art. 91 Abs. 1 VVRG). Die Entschädigung wird im Dispositiv beziffert und der Staats- oder Gemeindekasse auferlegt, soweit sie aus Billigkeitsgründen nicht der unterliegenden Partei auferlegt werden kann (Art. 91 Abs. 2 VVRG). Diese ist global festzusetzen und umfasst die Entschädigung an die berechtigte Partei sowie ihre Anwaltskosten (Art. 4 des Gesetzes betreffend den Tarif der Kosten und Entschädigungen vor Gerichts- oder Verwaltungsbehörden vom 11. Februar 2009 [GTar; SGS/VS 173.8]), die in Anwendung der Art. 27 ff. GTar festzusetzen sind und im Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren zwischen Fr. 1 100.-- und Fr. 11 000.-- betragen (Art. 39 GTar). Für das Verfahren bei einer Verwaltungsbeschwerde wird das Honorar zwischen Fr. 550.-- und Fr. 8 800.-- festgesetzt (Art. 37 Abs. 2 GTar). Die Parteien haben grundsätzlich keinen Anspruch auf Entschädigung für das Verfahren vor einer Verwaltungsbehörde, die in erster Instanz entscheidet (Art. 37 Abs. 1 GTar).

7.2.1 Der Rechtsanwalt des Beschwerdeführers hat am 17. Oktober 2019 eine Kostennote für das Verfahren vor dem Staatsrat und der DVB sowie eine Kostennote für das Verfahren vor dem Kantonsgericht eingereicht. Für das Verfahren vor der DVB und dem Staatsrat wird ein Honorar von Fr. 4 225.00 (Arbeitsaufwand 23.25 Stunden) sowie Auslagen in der Höhe von Fr. 399.50 (Kopien und Porti) geltend gemacht, Total inklusive Mehrwertsteuer Fr. 4 980.60. Für das Verfahren vor Kantonsgericht wird ein Honorar von Fr. 2 301.00 (Arbeitsaufwand 8.85 Stunden) sowie Auslagen in der Höhe von Fr. 240.90 (Kopien und Porti) geltend gemacht, Total inklusive Mehrwertsteuer

Fr. 2 737.65. Die 22 Seiten umfassende Verwaltungsbeschwerde (davon ca. 12 Seiten rechtliche Erwägungen) hat umfangreiche Ausführungen zu den Voraussetzungen der fristlosen Kündigung und insbesondere zur Verwarnung enthalten und den Sachverhalt aus Sicht des Beschwerdeführers dargestellt. Der Rechtsanwalt hat zudem ein Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege mit diversen Beilagen eingereicht. In der 13 Seiten umfassenden Replik ist hauptsächlich dargelegt worden, dass keine Verwarnung vorliege, die Kündigung zu spät ausgesprochen worden sei und der Arbeitgeber den bestrittenen Vorfall vom 30. Januar 2018 nicht bewiesen habe. In der 23 Seiten umfassenden Verwaltungsgerichtsbeschwerde (davon ca. 14 Seiten rechtliche Erwägungen) ist erneut kritisiert worden, dass die Voraussetzungen für die fristlose Kündigung fehlen würden. Ausserdem ist geltend gemacht worden, dass der Staatsrat die Kündigung mit einer widersprüchlichen Argumentation zu Unrecht geschützt habe, das rechtliche Gehör verletzt und die unentgeltliche Rechtspflege zu Unrecht wegen Aussichtslosigkeit verweigert habe. Der Rechtsanwalt hat vor Kantonsgericht erneut die unentgeltliche Rechtspflege für den Beschwerdeführer beantragt und diverse Belege betreffend die finanzielle Situation des Beschwerdeführers hinterlegt. In einer weiteren Eingabe ans Kantonsgericht ist die Einvernahme diverser Zeugen beantragt worden.

7.2.2 Für die Verfahren vor Kantonsgericht und Staatsrat erscheint ein Arbeitsaufwand von ca. 17 Stunden als angemessen. Für das Verfahren vor der DVB besteht gemäss Art. 37 Abs. 1 GTar kein Anspruch auf Entschädigung. Aufgrund des Umfangs, des Aufwands, der Bedeutung und der Schwierigkeit des Falles wird dem anwaltlich vertretenen Beschwerdeführer für die Verfahren vor dem Kantonsgericht und vor dem Staatsrat eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 3 800.-- (inklusive Auslagen und Mehrwertsteuer) zugesprochen, welche vom Kanton zu tragen ist.

Demnach erkennt das Kantonsgericht:

1. Die Beschwerde wird gutgeheissen.
2. Das Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege wird als gegenstandslos geworden abgeschrieben.
3. Der Staatsrat hat eine Entschädigung für die rechtlich unbegründete fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Beschwerdeführers gemäss Art. 66 Abs. 2 kGPers festzulegen.
4. Dem Beschwerdeführer wird für die Verfahren vor dem Staatsrat und dem Kantonsgericht eine Parteientschädigung von Fr. 3 800.-- zu Lasten des Kantons zugesprochen.
5. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.
6. Das Urteil wird dem Beschwerdeführer und dem Staatsrat des Kantons Wallis schriftlich mitgeteilt.

Sitten, 20. März 2020